



TRABAJO FIN DE GRADO

LA FIGURA DEL RECURSO PREVENTIVO

THE FIGURE OF THE PREVENTIVE RESOURCE

Alumna: María Fernández Cerrato

Tutor: Roberto Tazón Losada

Grado: Relaciones Laborales

Curso Académico: 2018-2019

Fecha: Junio 2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. PUNTO DE PARTIDA DEL RECURSO PREVENTIVO....	1
2. DIFICULTADES. IMPLANTACIÓN DE LA FIGURA DEL RECURSO PREVENTIVO	3
2.1. NOMBRAMIENTO DEL RECURSO PREVENTIVO.....	3
2.2. FUNCIONES DEL RECURSO PREVENTIVO	3
2.3. RESPONSABILIDADES DEL RECURSO PREVENTIVO.....	4
2.4. EMPRESAS QUE CONTINUAMENTE DESARROLLAN TRABAJOS CON RIESGO ESPECIAL.....	5
2.5. COMPATIBILIDAD DE LOS TRABAJOS CON LA DESIGNACIÓN COMO RECURSO PREVENTIVO.....	6
2.6. TRABAJOS REALIZADOS POR UN TRABAJADOR. POSIBILIDAD DEL AUTONOMBRAMIENTO COMO RECURSO PREVENTIVO	7
2.7. LA POSICIÓN FÍSICA DEL RECURSO PREVENTIVO.....	8
2.8. LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS.....	9
2.9. LA AUTORIDAD DEL RECURSO PREVENTIVO.....	9
2.10. LA FIGURA DE RECURSO PREVENTIVO EXTERNO	10
2.11. LOS CAMBIOS DE TURNO.....	10
2.12. LA CONCURRENCIA DE VARIAS EMPRESAS EN LA REALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS.....	11
2.13. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO.....	11
2.14. ACTIVIDADES CON RIESGO ESPECIAL SIMULTÁNEAS EN UNA MISMA EMPRESA.....	12
3. INFRACCIONES EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS. JURISPRUDENCIA.....	13
4. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN. LA LÍNEA DE MANDO.....	17
5. CONCLUSIONES.....	19
BIBLIOGRAFÍA	20
ANEXO. JUICIO SIMULADO ACCIDENTE MORTAL.....	22

1. INTRODUCCIÓN. PUNTO DE PARTIDA DEL RECURSO PREVENTIVO

La figura del Recurso Preventivo¹ surge con la reforma de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que llevó a cabo la Ley 53/2003.²

Esta figura nace con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, reforzando la función de vigilancia.

¹ **INSST. NTP 994. (2013). Recurso Preventivo:** una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

² **LPRL 31/1995. Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.** 1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos: a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales. c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas. 2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes: a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa. b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa. c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí. 3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. 4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

El Recurso Preventivo pretende paliar uno de los déficits constatados tras la publicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, al haberse producido en muchas empresas la externalización de la actividad preventiva, una modalidad admitida por la propia Ley, pero con la consecuencia de la escasa presencia en los centros de trabajo por parte de los Técnicos de los servicios de prevención, limitándose a realizar la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y cursos de formación. Esto resulta contrario a los mandatos de la Directiva Marco 89/391/CEE, según los cuales la actividad preventiva debía estar en la gestión ordinaria de la empresa.

Por otro lado, puede desgranarse de los objetivos planteados anteriormente, la necesidad de tener un “vigilante de seguridad” que se dedique a observar el trabajo que realizan el resto de trabajadores, es decir, podría convertirse en la figura de un “policía” más que otra cosa, dando por hecho que se trabaja en condiciones poco seguras o en que tanto el propio trabajador que realiza el trabajo, sus compañeros o sus superiores no van a ser capaces de efectuar ese trabajo en condiciones de seguridad, liberando de responsabilidad a las acciones realizadas por uno mismo, porque siempre va a haber un tercero que revise sus actuaciones.

La obligación legal de nombrar Recursos Preventivos, resulta complicada de implantar en las empresas, convirtiéndolo en muchos casos una obligación formal de cumplimiento (formación y designación del Recurso Preventivo) y no real (trabajo activo y eficaz para controlar las medidas de prevención).

2. DIFICULTADES. IMPLANTACIÓN DE LA FIGURA DEL RECURSO PREVENTIVO

Partiendo de que la presencia del Recurso Preventivo se trata de un precepto legal de obligado cumplimiento, el planteamiento que aquí se describe es si en verdad la implantación de la figura del Recurso Preventivo en las empresas ha resultado una medida eficaz para lograr los objetivos con los que esta figura nació.

La dificultad de la aplicación de las normas y más en materia de prevención de riesgos laborales, a veces, lleva a las empresas a hacer un cumplimiento formal de las mismas sin saber ni siquiera si ese cumplimiento va a resultar eficaz y va a evitar que un riesgo laboral se materialice. En este sentido, es preciso realizarnos la pregunta: ¿la presencia de un Recurso Preventivo puede evitar un accidente?

2.1. NOMBRAMIENTO DEL RECURSO PREVENTIVO

La primera dificultad que puede encontrar una empresa es que el trabajador elegido para ser Recurso Preventivo, manifieste su negativa en aceptar este nombramiento y por tanto esa responsabilidad. Pues bien, siempre que el trabajador elegido reúna las exigencias de formación y capacidad exigidas para la función a desarrollar, el trabajador no podrá negarse a aceptar el nombramiento, en virtud de la facultad que tiene el empresario de asignar funciones a los trabajadores, así como éstos deben cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su actividad.

2.2. FUNCIONES DEL RECURSO PREVENTIVO

Es habitual encontrarse casos en los que trabajadores que han sido nombrados Recursos Preventivos por parte de sus empresarios, desconocen exactamente cuáles son sus funciones realmente o cuándo es necesaria su labor de vigilancia y control.

En este sentido es preciso señalar que la necesidad de designar Recursos Preventivos, va a nacer de la identificación de los riesgos del trabajo en la Evaluación de Riesgos Laborales de la empresa. En este sentido hay trabajos en los que la legislación deja muy claro la obligatoriedad de nombrar esta

figura³. Sin embargo, debe ser necesario que la empresa identifique en su Evaluación de Riesgos, aquellos trabajos específicos de su actividad que pueden requerir la necesidad de nombrar Recursos Preventivos.

En segundo lugar, el Recurso Preventivo designado debe conocer cuáles son sus funciones específicas de vigilancia, para qué trabajo ha sido designado y la fecha concreta en la que deberá de ejercer como Recurso Preventivo. Por este motivo, el empresario deberá facilitar al trabajador designado toda la información necesaria sobre ese trabajo, es decir, el Recurso Preventivo, deberá conocer a la perfección la Evaluación de los Riesgos de ese trabajo específico, las medidas preventivas que deben aplicarse, las instrucciones de trabajo que deben cumplirse durante la realización de los trabajos, etc. No es suficiente con nombrar un Recurso Preventivo y decirle de forma generalizada que es el encargado de la vigilancia de los trabajos.

2.3. RESPONSABILIDADES DEL RECURSO PREVENTIVO

Una de las mayores preocupaciones que puede tener un trabajador designado como Recurso Preventivo es la de su responsabilidad ante la posibilidad de que ocurra un accidente de trabajo durante la vigilancia que realice de los trabajos.

En este sentido, el empresario debe tener muy claro que la presencia de Recursos Preventivos, se trata de una medida de prevención complementaria que no excluye al empresario de su deber de protección al que se refiere el artículo 14.1 de la Ley 31/1995 ⁴.

³ **RD 39/1997. Artículo 22 bis.** ... a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales... c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

⁴ **LPRL 31/1995. Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.** 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por este motivo, no se presenta la responsabilidad administrativa para los Recursos Preventivos, asumiendo esta responsabilidad relacionada con cualquier incumplimiento en esta materia, la empresa o persona encargada del nombramiento del Recurso Preventivo.

Por lo contrario, si se exponen a una posible responsabilidad penal o civil, en que puedan incurrir por sus acciones u omisiones, pero esta responsabilidad es exactamente igual a la que puede tener cualquier otra persona en materia de prevención de riesgos laborales.

2.4. EMPRESAS QUE CONTINUAMENTE DESARROLLAN TRABAJOS CON RIESGO ESPECIAL

Puede darse el caso de empresas encuadradas en un sector o actividad que desarrollan trabajos con riesgo especial continuamente, por ejemplo una empresa dedicada al mantenimiento del alcantarillado público. En este caso es una actividad considerada peligrosa, debido al trabajo realizado en espacios confinados, tal y como señala el RD 604/2006. Cada vez que esta empresa accede al alcantarillado, se considera obligatoria la presencia de un Recurso Preventivo, a pesar de ser una empresa que cuenta con los trabajadores mejor formados y capacitados para desarrollar ese trabajo. ¿No bastaría con tener una evaluación de riesgos específica de este trabajo y una instrucción concreta conocida por los empleados?

Hay casos en los que las actividades consideradas como peligrosas son rutinarias y por tanto no se dan las condiciones indicadas en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995 que señala que deben darse los siguientes requisitos para requerir la presencia del Recurso Preventivo: Concurrencia simultanea o sucesiva de actividades, posibilidad de que los riesgos se agraven y necesidad de controlar la aplicación correcta de los métodos de trabajo. En los casos que determina este artículo, se trata de trabajos no rutinarios y no controlados, en los que resulta muy evidente que un Recurso Preventivo verifique el cumplimiento de las medidas preventivas antes de iniciar los trabajos.

2.5. COMPATIBILIDAD DE LOS TRABAJOS CON LA DESIGNACIÓN COMO RECURSO PREVENTIVO

Quizá una de las mayores dificultades que encuentran los empresarios en este sentido es descifrar la manera de que un mismo trabajador ejerza sus funciones como vigilante y como trabajador a la vez.

El apartado 7 del artículo 22 bis del RD 39/1997 indica que la presencia de los Recursos Preventivos se realizará, *siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones*. Esta afirmación genera una serie de dudas pendientes por resolver, es decir, ¿quién determina que un trabajador pueda realizar sus funciones como Recurso Preventivo a la vez que sigue desarrollando sus propias funciones?

Pongamos el ejemplo de un Recurso Preventivo en una obra de construcción, que a su vez se encarga de la coordinación de actividades empresariales de todas las contratas y subcontratas que acceden a la obra, actividad compatible tal y como señala el artículo 13.4 del RD 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales. En un primer momento podemos pensar que este trabajo es totalmente compatible con el de Recurso Preventivo, sin embargo puede darse el caso en el que estando realizando una actividad de riesgo especial, como pueden ser trabajos de excavación, se requiera que el trabajador supervise en la entrada a la obra de construcción la participación de una nueva subcontrata que va a incorporarse a la obra. En ese momento el Recurso Preventivo se ausenta un tiempo de su labor de vigilancia durante los trabajos de excavación y, ocurre un accidente sin estar él presente.

Es por ello que la línea de la compatibilidad entre las dos funciones es muy fina y difícil para determinar cuántos son *los Recursos Preventivos suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación que determine su presencia*, tal y como señala el artículo 32 bis de la Ley 31/1995.

2.6. TRABAJOS REALIZADOS POR UN TRABAJADOR. POSIBILIDAD DEL AUTONOMBAMIENTO COMO RECURSO PREVENTIVO

En este caso, pongamos el ejemplo de un técnico dedicado a la revisión de antenas en los tejados de los edificios residenciales. Ese es su trabajo habitual, y por tanto está implícito que se trata de un trabajador formado y capacitado para realizar la tarea. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 22 bis del RD 39/1997 en este trabajo es obligatorio el nombramiento del Recurso preventivo, debido a la existencia de riesgo grave de caída desde altura. Pues bien, la Ley no determina si el técnico que acude a realizar ese trabajo debe estar acompañado por otro trabajador que actúe como Recurso Preventivo. En ocasiones, hay trabajos que por su naturaleza solo se requiere la presencia de un trabajador para realizarlos, pero que como en el ejemplo descrito anteriormente deberían contar con la presencia de otro trabajador que le acompañase solo por el mero hecho de la obligación legal de la existencia de un Recurso Preventivo. Por tanto, la utopía de la prevención podría ser la de tener un vigilante por cada trabajador que trabaja, y por ello lo describo como una utopía, porque esto resulta imposible.

En ninguna norma del ordenamiento jurídico ni se afirma ni se niega la posibilidad de que el propio trabajador que realiza el trabajo pueda a su vez efectuar el auto nombramiento como figura de Recurso Preventivo. Por un lado, resulta ridículo pensar que un trabajador pueda ejercer la vigilancia de sí mismo pero por otro lado, resultaría útil en algunos casos en los que surge esta necesidad.

La STSJ CAT 4378/2010 manifiesta que el hecho de que un trabajador designado por la empresa como Recurso Preventivo, no impidió que se materializase un accidente de trabajo mortal durante la realización de un trabajo con riesgo de caída de altura por parte de dicho trabajador.

“En el curso de una revisión anual de un generador de vapor el trabajador, utilizando una escalera facilitada por el titular de la instalación y sin utilizar arnés (elemento que el accidentado tampoco empleaba en otras revisiones), sufrió una caída tras desestabilizarse en su posición por una fuga de vapor de una tubería inferior.

*Se confirma en este caso la estimación de la responsabilidad empresarial acordada en la instancia por vulneración de las normas de prevención de riesgos laborales. La sentencia aduce que no basta con proporcionar al trabajador un equipo de seguridad adecuado, sino que es preciso velar por el adecuado cumplimiento de esas medidas de seguridad. En este caso, si el arnés hubiera estado anclado a un punto fijo del edificio, aunque el trabajador se hubiera visto arrastrado en la caída por la fuga de vapor, el daño hubiera sido menor. En relación con la posible imprudencia del trabajador, qué además, **era Recurso Preventivo de la empresa**, no evita la responsabilidad empresarial reseñada, precisamente por ese deber del empleador de velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad.*

El recurrente alega en el recurso, como fundamento de su exoneración de responsabilidad, la condición de que el trabajador fallecido era Recurso Preventivo, por lo que disponía de formación suficiente para la ejecución de la tarea encomendada; no obstante, la Sala no entra en su examen al no estimarse procedente una nueva valoración de los hechos, ya realizada en la instancia y que no procede en este tipo de recursos., por su propia naturaleza de recurso extraordinario”. (Riobello, 2012)

2.7. LA POSICIÓN FÍSICA DEL RECURSO PREVENTIVO

El RD 39/1997 establece que la ubicación de los Recursos Preventivos debe permitirles el cumplimiento de sus funciones propias y ser un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo ni para ellos ni para el resto de los trabajadores que realizan los trabajos. Además deberán permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación que determinó su presencia.

En referencia a esta indicación, es preciso apreciar la dificultad que puede encontrarse un Recurso Preventivo a la hora de efectuar la vigilancia de unos trabajos en lugares de difícil o peligroso acceso, como por ejemplo, un espacio confinado en el que el Recurso Preventivo deba ejercer su vigilancia desde el exterior ya que no va a acceder al mismo lugar al que si lo harán los propios trabajadores que efectúan el trabajo, también evitando así la exposición a ciertos riesgos por más personas de las estrictamente necesarias.

2.8. LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS

En principio, la norma dice que el Recurso Preventivo deberá contar con la *formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las de funciones del nivel básico*, es decir 50 horas de formación y 60 horas en el caso del sector de la construcción.

Resulta complicado pensar que con un curso de 50 horas de formación, en los que la mayoría son 20 horas presenciales y 30 en modalidad a distancia, se disponga de unos conocimientos lo suficientemente amplios como para ser capaces de identificar situaciones de riesgo, o de aplicar medidas preventivas al respecto, además de ser capaces de identificar técnicamente peligros que son más propios de especialistas del sector o la materia.

2.9. LA AUTORIDAD DEL RECURSO PREVENTIVO

La norma no atribuye a esta figura la facultad de paralizar los trabajos en caso de que no se cumplan las medidas de seguridad. En este caso, ¿qué debería hacer el Recurso Preventivo? Pues bien, las funciones que se le asignan es realizar las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas, así como comunicar al empresario cualquier deficiencia para que éste pueda corregirlas.

Resulta complicado pensar en la situación en la que un trabajador designado como Recurso Preventivo pueda corregir un acto inseguro a un compañero, ya que éste último podría desobedecerle simplemente por el hecho de considerarle un trabajador de su mismo nivel jerárquico.

En estos casos, resulta recomendable que el empresario dote al Recurso Preventivo de facultad para paralizar los trabajos cuando no se cumplan las medidas de seguridad, por ello resulta coherente que los Recursos Preventivos sean trabajadores designados con esta capacidad ya otorgada, tales como jefes de equipo, encargados de obra, responsables de departamento, etc. Que son personas que ya cuentan con esa autoridad previa otorgada por el empresario.

2.10. LA FIGURA DE RECURSO PREVENTIVO EXTERNO

El artículo 32 bis de la Ley 31/1995, establece que el empresario puede designar como Recurso Preventivo a uno o varios miembros de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Resulta arduo imaginar la disponibilidad que deberían tener los técnicos de prevención de los servicios de prevención ajenos para ofrecer, por un lado la realización de la evaluación de riesgos identificando todos los trabajos en los que resulta necesaria la presencia de Recursos Preventivos, ya que es muy difícil poder ver todas las actividades desarrolladas por una empresa en un número limitado de visitas que se realizan en el centro de trabajo. Y por otro lado, resulta complicado creer que cuando en una empresa surja la necesidad de realizar un trabajo con riesgo especial, haya que esperar a que un recurso ajeno a la empresa acuda al centro de trabajo para hacer estas labores de vigilancia. Atendiendo a este supuesto, es posible afirmar la realidad de que hay trabajos que se están realizando sin contar con la presencia de Recursos Preventivos cuando resulta necesaria su presencia.

También es justo señalar la dificultad de que un Servicio de Prevención Ajeno cuente con técnicos, que además de ser Técnicos Superiores en prevención reúnan las condiciones de conocimientos, cualificación y experiencia en cualquier actividad o proceso que puedan requerir su presencia.

2.11. LOS CAMBIOS DE TURNO

Con los cambios de turnos de trabajo, existe el riesgo a que un trabajo con riesgo especial quede sin control. Es muy importante controlar las variables que pueden afectar a los trabajos peligrosos, y una de ellas es esta. La realización de un trabajo especial puede durar más de una jornada de trabajo, en la que se vean involucrados trabajadores y condiciones distintas. Por ello, es necesario antes de finalizar el turno de trabajo que exista una breve reunión de intercambio de información entre turnos para que los trabajadores entrantes conozcan todos los riesgos existentes antes de comenzar a trabajar, así como el traspaso de nombramiento del Recurso Preventivo saliente al entrante. Para ello es muy recomendable, utilizar permisos de trabajo con riesgo especial, en el que queda reflejado los participantes de los trabajos y los cambios de

Recurso Preventivo que puedan existir, indicando así la hora de comienzo y finalización de los trabajos y registrando por tanto los posibles cambios de turno que existan.

2.12. LA CONCURRENCIA DE VARIAS EMPRESAS EN LA REALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS

El artículo 22 bis del RD 39/1997 en su punto 9 dice: *“Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen operaciones concurrentes, la obligación de designar Recursos Preventivos recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades. Cuando sean varios Recursos Preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los Recursos Preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal en el centro de trabajo”.*

Parece evidente que cada empresa es la conocedora de sus actividades y por tanto que cada empresa designe a su Recurso Preventivo para controlar dichas actividades, pero ¿qué ocurre cuando esas actividades se solapan o se pueden encubrir unas sobre otras generando otros riesgos que no son específicos ni de una ni de otra actividad? En este caso entra en juego la importancia de las reuniones de coordinación de actividades empresariales al inicio de cada trabajo considerado de riesgo especial en el que todas las empresas aportan su información del trabajo que se va a realizar con el fin de poner medidas preventivas para evitar los riesgos que puedan generarse. En este caso, el empresario titular es quien debe coordinar a todos los Recursos Preventivos de las distintas empresas concurrentes.

2.13. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO

La Ley deja muy claro que personas pueden ser nombradas como Recursos Preventivos, y en este listado no aparece que el trabajador autónomo pueda nombrarse como Recurso Preventivo para realizar sus trabajos. Nos encontramos con una controversia dentro de la propia Ley 31/1995. Por un lado, un autónomo puede asumir la actividad preventiva de su empresa siempre que no sea una actividad peligrosa, pero sin embargo no puede nombrarse Recurso Preventivo. Pongamos el ejemplo de un jardinero

(actividad no considerada peligrosa), que pueda participar en el mantenimiento de un parque con otras empresas (por ejemplo, una empresa que se dedica a la aplicación de fitosanitarios) y por tanto existiendo concurrencia de actividades y por consiguiente, necesidad de presencia de Recurso Preventivo. Pues bien, el autónomo estará obligado a concertar con un Servicio de Prevención Ajeno la contratación de un Recurso Preventivo externo para realizar ese trabajo. Sin duda, resulta algo incomprensible.

2.14. ACTIVIDADES CON RIESGO ESPECIAL SIMULTÁNEAS EN UNA MISMA EMPRESA

Puede ocurrir que en un mismo centro de trabajo se produzcan dos actividades consideradas con riesgo especial en el mismo momento. En este caso, cada actividad deberá contar con dos Recursos Preventivos distintos, ya que la Ley determina que el Recurso Preventivo deberá estar presente durante la realización de los trabajos caracterizados con riesgo especial.

3. INFRACCIONES EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS. JURISPRUDENCIA

Los incumplimientos relativos al Recurso Preventivo vienen recogidos, principalmente en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS).

Está tipificada como **infracción muy grave**:

- Falta de presencia de Recursos Preventivos en los casos de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Analizando la jurisprudencia en esta materia, esta es la infracción que más se repite en las sentencias dictadas, la ausencia de Recursos Preventivos en los casos que se considera obligatorio.

STSJ PV 2803/2010. Tal y como cita el Tribunal *“la maniobra de desplazamiento de la carga con la grúa exige determinadas medidas, como la presencia del Recurso Preventivo que dirija la maniobra y advierta de los defectos o incorrecciones de la misma, máxime cuando se trataba de la realización de trabajos en la proximidad de línea de alta tensión, lo que supone un riesgo especial, tal como la instancia razona con base en el Anexo II del RD 1627/1997 y el artículo 32 bis y la Disposición Adicional 14 de la Ley 31/1995. “En consecuencia, ha de concluirse que ha sido la falta de adopción de medidas de seguridad y en concreto, la falta de medios de coordinación, lo que posibilitado la concurrencia del accidente en el que resultó lesionado el trabajador”.*

STSJ PV 14/2010. *“El Tribunal considera que si bien la actuación del trabajador fue imprudente, esta actuación se podría haber evitado si el empresario hubiera cumplido sus obligaciones preventivas. El trabajo consistía en el desencofrado de la pared del hueco del ascensor de un edificio en construcción, una operación que no por habitual, dejaba de ser peligrosa, ya que, como señala la Sala, la habitualidad no elimina el riesgo, y ante esa situación de riesgo el empresario debió extremar la vigilancia de su ejecución y del cumplimiento de*

todas las normas de seguridad al respecto. Tampoco se encontraba en el lugar del accidente el Recurso Preventivo de la obra, valorando el Tribunal que su presencia en el lugar y el cumplimiento de su función hubiera evitado la ejecución incorrecta de la operación”.

Como **infracciones graves** están tipificadas las siguientes:

- Falta de presencia de Recursos Preventivos, cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.
- No dotar a los Recursos Preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de sus actividades preventivas.
- No contemplar los riesgos que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud.
- Incumplir la obligación de recoger la planificación de acciones correctoras relativas a la necesidad de presencia de Recursos Preventivos.
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de información sobre quienes están asignados o designados como Recursos Preventivos.

Esta última resulta la infracción más desconocida para las empresas ya que en muchos casos se realiza la designación por escrita del Recurso Preventivo pero no se realiza una identificación visual de ese Recurso Preventivo, de cara al resto de los trabajadores, lo cual resulta coherente dado que esta persona debe hacer las indicaciones a otros trabajadores sobre el correcto o inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

Por otro lado, *“es preciso señalar que los Recursos Preventivos no pueden considerarse “sujetos legalmente obligados”, por lo que en principio no podrán ser imputados por delitos de riesgo (artículo 316 del Código Penal)⁵, sin perjuicio de que por las específicas facultades o funciones que les otorgue el empresario en cada empresa, puedan serlo.*

⁵ **Código Penal. Artículo 316.** Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Surge la duda sobre la responsabilidad del Recurso Preventivo en cuanto al delito de riesgo, en aquellos casos en los que teniendo conocimiento del incumplimiento o deficiente cumplimiento de las medidas preventivas, o en el caso de ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas de seguridad, no lo pone en conocimiento del empresario para que éste obre en consecuencia. Hay que partir del hecho de que nos encontramos ante un delito especial que solo pueden cometer los “legalmente obligados”, no entrando el Recurso Preventivo en tal categoría. Por ello habría que acudir a la figura de cooperador necesario. Llegados a este punto la primera cuestión a abordar es la de si un sujeto, en quien no concurran las condiciones necesarias para ser autor de un delito especial, puede ser cooperador necesario de éste. El Recurso Preventivo pudiera ser cooperador necesario del delito de riesgo en el caso de que no cumpliera con las obligaciones que su cargo conlleva”. (Miranda, 2012).

STSJ CLM 2326/2013. Sentencia del TSJ de Castilla La Mancha que estima procedente el despido de un trabajador por cavar una zanja sin estar seguro de si las líneas subterráneas estaban sin tensión. No llegó a producirse ningún accidente de trabajo ni daño personal, pero se crearon situaciones de riesgo para la vida o integridad de las personas. Cabe remarcar la importancia del ejercicio de la potestad disciplinaria frente a comportamientos inseguros. El deber de vigilancia del empresario debe transmitirse en sentido descendente a toda la estructura jerárquica, de tal modo que la supervisión del cumplimiento de las obligaciones preventivas parta del superior inmediato. Por ello, y aunque no sea muy frecuente, cabe la posibilidad que ante el incumplimiento de un trabajador se sancione también al superior jerárquico que toleró el comportamiento inseguro.

“... en fecha 23 de abril de 2012, cuando se realizaban trabajos de canalización de media tensión en la línea eléctrica de 30 Kv, de la que Vd. era el encargado de dirigir esos trabajos. A las 11 horas las instrucciones que tenía Vd. de su superior más inmediato, eran de esperar el descargo aunque hubiera que provocar un empalme en nuestro tendido al nivel del cruce de la zanja existente. Además una de las Jefas de Obra, ante su pregunta de cuándo estaría disponible el GEO-Radar para detectar las líneas eléctricas

subterráneas sin necesidad de realizar excavación, y ésta indicarle que no estaría hasta el miércoles 25 de abril, Vd. contestó que no podía esperar dos días. Vd. por su cuenta y riesgo, decidió abrir el cruce teniendo una persona a pie de máquina controlando la excavación hasta llegar a la cinta de señalización. A las 13 horas se vuelve a abrir con la máquina excavadora, manejada por un trabajador de la empresa subcontratista, y se toca un cable que estaba enterrado sin cinta de señalización y sin placa de protección, dañando la camisa del cable. A las 15:30 horas la gente que está trabajando en la subestación le informa a Vd. que se han disparado dos líneas por un cortocircuito a tierra. Vd. puso una manta de protección para volver a crear la cubierta pero mego el cable para comprobar que la reparación estaba bien, pero el cable ardió al nivel de la manta.

Dicha conducta constituye un incumplimiento contractual grave y culpable por su parte de la obligación de actuar con buena fe que debe presidir la relación entre Vd. y la empresa, por lo que por medio de la presente procedemos a notificarle su despido disciplinario.

*Consta en las actuaciones, y así se tiene por probado, que el recurrente había recibido cursos de formación sobre su trabajo, se le había entregado por la empresa el equipo de protección individual, y **había sido nombrado Recurso Preventivo por la empresa, entre otras, en la obra donde trabajaba cuando fue despedido**".*

4. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN. LA LÍNEA DE MANDO

“Las actividades con peligrosidad no las ejecuta cualquier empresa. El empresario que se compromete a desarrollarlas es porque tiene los conocimientos necesarios para llevarlas a cabo, o puede incorporar personal capacitado en su empresa. La empresa que realiza actividades de alguna peligrosidad tiene que confiar en sus mandos para la dirección de los trabajos que acomete, si no fuese así, ni ofertaría el trabajo, ni aceptaría el encargo. Sólo si domina los procedimientos de ejecución, los métodos de trabajo, conoce cómo disponer de los equipos específicos para hacer las maniobras, se responsabilizará de hacer esa actividad empresarial, aunque resulte peligrosa”. (Roncal, 2012).

Uno de los objetivos que pretendía la introducción de la figura del Recurso Preventivo, era la de reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.

A nadie se le ocurre dudar de que la línea de mando debe preocuparse por sacar el número de producción que la empresa le exige, además de hacerlo con el criterio de calidad marcado por el cliente, esforzándose cada día para que el trabajo sea perfecto y que se garantice la rentabilidad de la organización.

Sin embargo, ¿realmente es necesario imponer una figura como el Recurso Preventivo, forzando a que otra persona tenga que supervisar que las condiciones del trabajo con riesgo especial que vayan a desarrollarse sean seguras? Sinceramente, ese no es el camino de la integración. La verdadera integración consiste en que ese mismo responsable preocupado por sacar su producción cada día, integre los criterios de prevención en su trabajo diario, siendo su máxima responsabilidad la de comprobar que los trabajos que sus subordinados están realizando sean seguros, cumplan con los procedimientos, se detecten actos y condiciones inseguras y se implanten medidas preventivas con el fin de que no ocurra un accidente.

Parece increíble que tras 24 años desde que se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no hayamos sido capaces de haber conseguido llegar a esa integración que en algunos casos llega a resultar ficticia. Y sí, sigue

resultando curioso que haya trabajadores dedicados a supervisar el trabajo de otros desde el punto de vista preventivo, haciendo creer que es necesario que otra persona nos vigile para hacer las cosas de una forma segura cuando lo que está en riesgo es la vida de uno mismo.

La integración no se consigue sin una Dirección de la empresa que crea en la Prevención, y que sea capaz de desplegar entre su línea de mando esta conciencia, porque la Prevención es algo que debe liderarse desde la cúspide hasta la base de la pirámide, de lo contrario resulta imposible. *“Los directivos deben llevar la seguridad en las tripas”*. (Duran, 2016).

En cuanto a la figura del Recurso Preventivo, ni que decir tiene que alguien en quien la empresa ha confiado para ser la línea de mando es quien mejor conoce sus procesos, sus instrucciones, sus equipos de trabajo y sí; también sus trabajadores, porque el factor humano es uno de los factores más importantes que no debemos olvidar en Prevención. Sin ninguna duda, es la línea de mando quien debe liderar en Prevención a todo su equipo y no una figura legal como el Recurso Preventivo que se limita a ser un mero informador intermediario que ni siquiera cuenta con facultad para paralizar los trabajos.

5. CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado en torno a la figura del Recurso Preventivo, parece bastante evidente la conclusión de que ésta no es una figura que tras 16 años desde su nacimiento haya conseguido lograr los objetivos con los que surgió.

Afortunadamente, la siniestralidad laboral ha descendido notablemente desde la publicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, gracias a numerosos factores que han contribuido a ello. Hoy en día el cumplimiento de la normativa en esta materia, es un hecho. Sin embargo, todavía queda mucho trabajo por hacer en materia de cultura preventiva, especialmente entre las PYMES y autónomos, numerosos en nuestro país, en los que aún no se ha conseguido llegar de la misma manera que en las grandes empresas.

Para terminar, me gustaría señalar que la labor de vigilancia en materia preventiva debe recaer directamente en la línea de mando, siempre con el apoyo de la Dirección y esa es la única manera de conseguir que la Prevención de Riesgos Laborales esté integrada dentro del sistema de gestión propio de la empresa. Y por supuesto, señalar que los Técnicos de Prevención debemos ser, tal y como señala la normativa, asesores y cooperadores de la Prevención, pero en ningún caso debemos asumir el liderazgo o la responsabilidad en este sentido.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón. (2012). Manual del Recurso Preventivo.
- CENDOJ. www.poderjudicial.es
STSJ CAT 4378/2010. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social. (06/04/2010). Nº de Recurso 718/2009. Recuperado el 25/05/2019.
STSJ PV 2803/2010. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sala de lo Social. (19/10/2010). Nº de Recurso 1683/2010. Recuperado el 26/05/2019.
STSJ PV 14/2010. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sala de lo Social. (02/02/2010). Nº de Recurso 2531/2009. Recuperado el 26/05/2019.
STSJ CLM 2326/2013. Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha. Sala de lo Social. (31/07/2013). Nº de Recurso 512/2013. Recuperado el 26/05/2019.
- Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2010). Criterio Técnico número 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo.
- Fiscalía General del Estado. (2011). Circular 4/2011 sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.
- INSST. NTP 994. (2013). El Recurso Preventivo.
- INSST. NTP 919. (2011). Coordinación de actividades empresariales.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre. (BOE número 269, de 10 de noviembre de 1995).
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. (BOE número 298, de 13 de diciembre de 2003).
- OSALAN-MUTUALIA. (2011). Manual del Recurso Preventivo, Barakaldo (Vizcaya).
- Quirón Prevención. (2016). ¿Es eficaz la figura del Recurso Preventivo en procesos con riesgos especiales?. Obtenido el 18/05/2019 de

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/eficaz-figura-recurso-preventivo-procesos-riesgos-especial>

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE número 27, de 31 de enero de 1997).
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. (BOE número 127, de 29 de mayo de 2006).
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. (BOE número 256, de 25 de octubre de 1997).
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. (BOE número 27, de 31 de enero de 2004).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE número 189, de 8 de agosto del 2000).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE número 255, de 24 de octubre de 2015).
- Riobello M. (2012). El Recurso Preventivo en 360º. Valladolid: Lex Nova.
- Riobello M. (2014). El Recurso Preventivo, hoy más de 10 años entre nosotros. Obtenido el 18/05/2019 de <http://www.seguridad-laboral.es/formacion-y-legislacion/comentarios-juridicos/el-recurso-preventivo-hoy-mas-de-10-anos-entre-nosotros>
- Vicenc Duran J. (2ª edición 2016). Cero accidentes ¿Una utopía?. Madrid. Bazinga studio.

ANEXO. JUICIO SIMULADO ACCIDENTE MORTAL

A continuación se expone una buena práctica realizada por una empresa multinacional que tuvo la desgracia de tener un accidente mortal de un trabajador subcontratista durante la ejecución de unos trabajos de soldadura en un aerogenerador en un parque eólico en India.

La empresa realizó un juicio simulado como si este accidente hubiera ocurrido en territorio español, con el fin de revisar todos los aspectos que influyeron en el fatal desenlace y evitar la repetición de este accidente en cualquiera de sus actividades, así como tomar conciencia a todos los niveles de la Organización.

Supuesto de accidente

Accidente mortal de un trabajador que se encontraba reparando una grieta en el soporte del cono de la nariz de un aerogenerador del parque eólico de Montebrey, Palencia (Castilla y León), debido a un fuego que consumió toda la nacelle y, en consecuencia, al empleado que ejecutaba dicha tarea.



Imagen Nº 1. Incendio producido en el parque eólico

Organigrama de las empresas participantes en los trabajos

- EÓLICOS S.L.: responsable titular del parque y la empresa concesionaria del mismo.
- GE S.A.: empresa que gestiona y explota el parque eólico.
- VF Industria: empresa habitual que contrata GE S.A. para la reparación y el mantenimiento del parque.
- SM Metales: empresa subcontratada por VF Industria para la reparación de las grietas de las juntas soldadas en el soporte del cono, y es la empresa a la que pertenecía el trabajador fallecido.

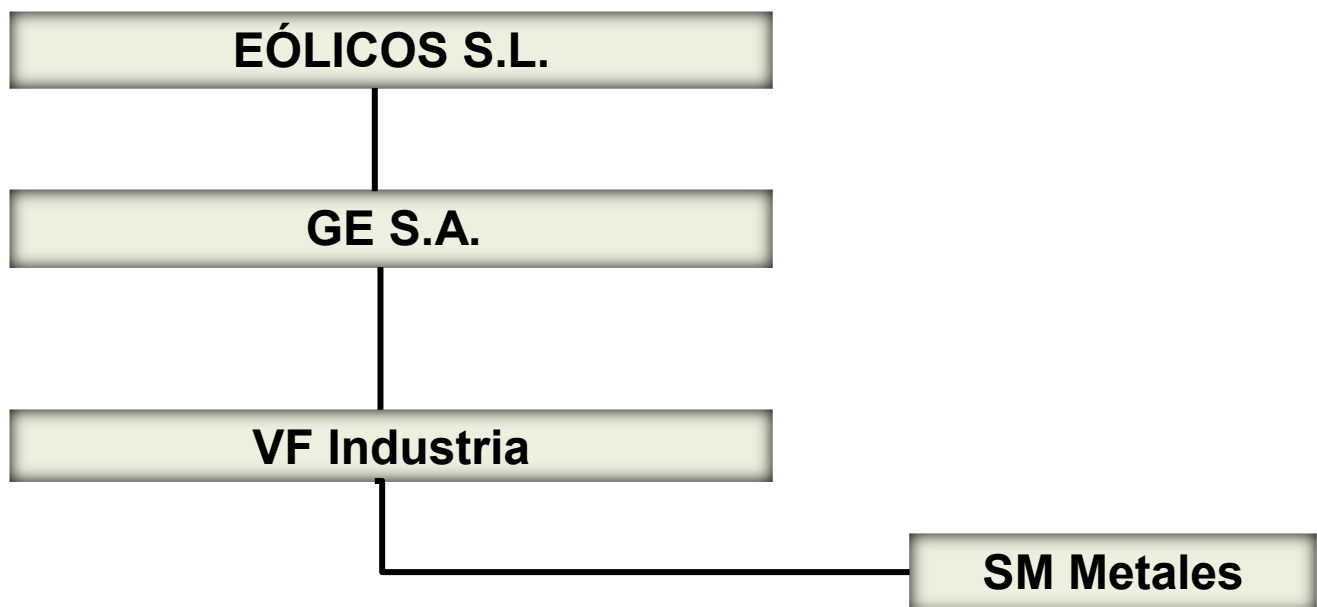


Imagen Nº 2. Organigrama de las empresas participantes en los trabajos

Imágenes del lugar donde se produjo el accidente

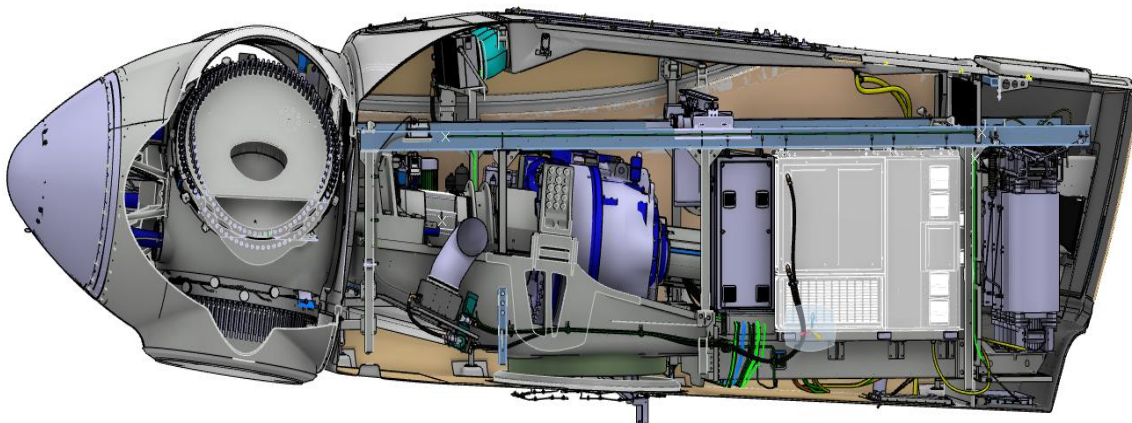


Imagen N° 3. Alzado de la nacell del aerogenerador

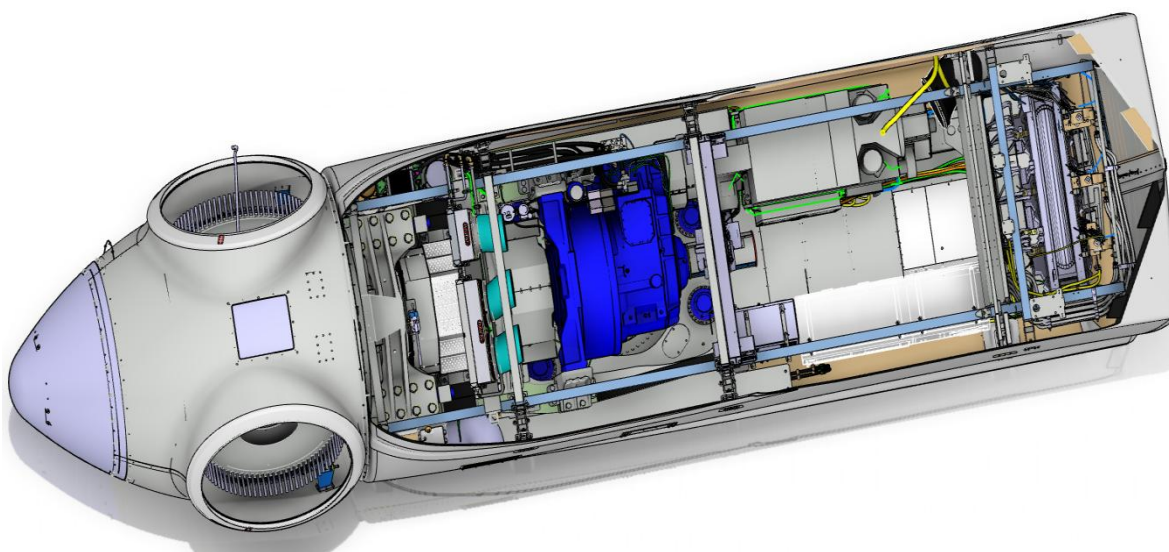
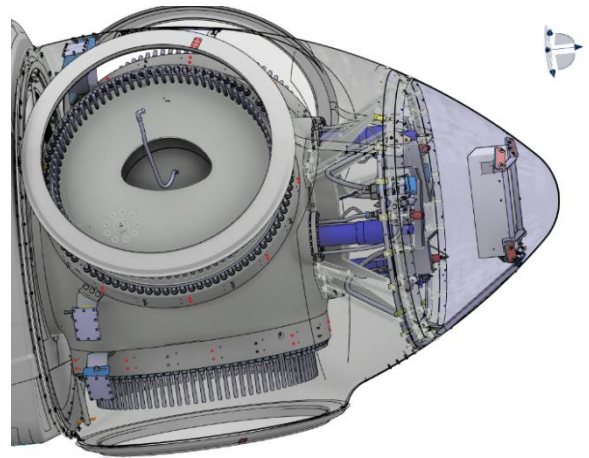
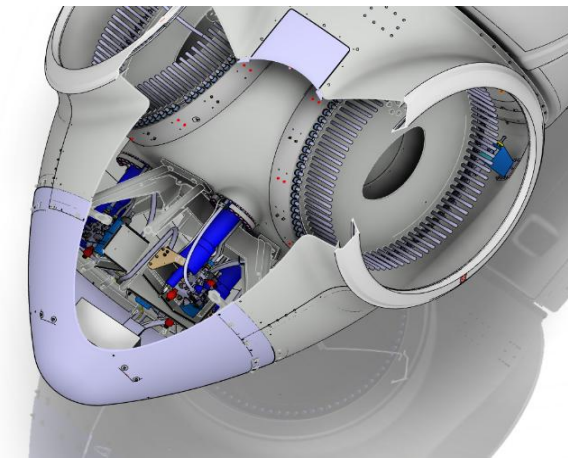


Imagen N° 4. Planta de la nacell del aerogenerador



Imágenes Nº 5 y Nº 6. Detalle del aerogenerador donde se produjo el accidente



Imagen Nº 7. Fotografía de simulación de los trabajos en el lugar donde ocurrió el accidente

Secuencia de los hechos

Fecha del accidente: 1 de septiembre de 2017

Hora: entre las 15:00 horas y las 15:30 horas

Lugar: Parque Eólico de Montebrey, Palencia

Lesiones: abrasamiento del trabajador que originó el fallecimiento

- El cliente propietario del parque (Eólicos S.L.) al detectar problemas en el mismo reclama la urgencia en su reparación a GE S.A.
- El Ingeniero de GE S.A. y el Supervisor de la contrata (VF Industria) revisan las soldaduras de las protecciones de fibra de vidrio. Tras una inspección visual y a través del uso de líquidos penetrantes, observan que hay defectos en la zona del cono del aerogenerador.
- Se comunica la incidencia al Gerente Regional de los servicios ya que entre sus obligaciones se encuentra la de recibir y ser conocedor de todas las incidencias y comunicaciones al respecto, por si en algún momento hay que tomar alguna decisión trascendente.
- El Responsable de gestión del emplazamiento, valida la orden para que se lleven a cabo los trabajos.
- El Técnico de Mantenimiento de GE S.A. indica cómo se debe proceder a la colocación de las mantas de protección contra el fuego, antes de que se inicien los trabajos de soldadura. Supervisa a su vez que la zona de trabajo esté limpia y que se hayan eliminado las huellas de aceite debido a los derrames o fugas producidos anteriormente.
- El Encargado de los trabajos cumple con las indicaciones del Técnico de Mantenimiento y da la orden para que se inicien los trabajos.
- Cuando se produce el incendio, se pone en marcha el protocolo de actuación de emergencias, entre cuyas acciones se encuentra en primera instancia la de apagar el fuego, acción que recae en este caso en el Técnico de Mantenimiento, presente en el lugar de los hechos.
- Se avisa a la subestación para que se proceda al aislamiento del alimentador.

- El Supervisor de GE S.A. que estaba en la nacelle ordena evacuar a todos tras ver el escenario de humo y fuego.
- El soldador grita que su arnés de seguridad estaba enredado y/o atascado y no es capaz de salir de la nacelle.
- Llegan los bomberos, pero no tienen medios para llegar a la nacelle, ni pueden bombear agua por ser alturas de más de 30 metros.
- El equipo de rescate trata de auxiliar a la persona desaparecida (soldador) y no puede hacerlo debido a las temperaturas existentes dentro del aerogenerador.

Datos – Hechos probados

- El trabajador fallecido cuenta con la formación necesaria para los trabajos (formación preventiva impartida por su empresa), así como con las herramientas y equipos necesarios; entre ellos los EPIs. Por el contrario, no dispone de la información de los riesgos específicos de los trabajos a realizar.
- SM Metales, empresa a la que pertenecía el trabajador fallecido, está homologada por GE S.A. para fabricar y proveer las piezas de los aerogeneradores, como las que debían ser soldadas. Si bien, conforme al procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales de GE S.A., no disponía de autorización por ésta (IBE-1-021_3-A06, para trabajos en caliente) para realizar las operaciones de soldadura efectuadas.
- Todas las operaciones y trabajos que se efectúan en GE S.A. tienen asociado un permiso de trabajo; si bien para dicha operación en cuestión no se disponía del mismo para trabajos en caliente conforme procedimiento “Permisos de trabajo con riesgo especial” (IBE-1-021_3-A07).
- Se dispone de diferentes instrucciones para trabajos de soldadura o para trabajos en parques eólicos, pero no de una específica para dicha tarea en concreto.
- La operación descrita no se consideró como trabajo en espacio confinado, puesto que hay presencia de oxígeno. De tal modo que, de forma previa, no se había monitorizado la atmósfera; si bien los trabajos

se realizaron en un habitáculo reducido y con limitaciones de movimiento, lo que puede derivar en una acumulación de contaminantes tóxicos o inflamables que llegue a ser superior a la atmósfera existente, pasando a ser deficiente en oxígeno.

- Se preveía la existencia de dos extintores para dicha zona de trabajo y sólo hubo uno que no fue suficiente por la magnitud del incendio.
- De los 42 aerogeneradores del parque eólico, en 18 de ellos no se había realizado mantenimiento preventivo.
- Los equipos de medición para la monitorización de la atmósfera se tenían que haber sometido a su mantenimiento y calibración anual la semana anterior.
- Consta que el trabajador no había ingerido ningún tipo de sustancia alcohólica ni alteradora de la percepción o comportamiento.
- Todos los trabajadores propios y de subcontratas asisten a un curso de manera periódica que imparte el Técnico de Seguridad y Salud de GE S.A. para dicho parque eólico. La última se había realizado unos días antes del día del accidente.
- El Supervisor de los trabajos designa los Recursos Preventivos necesarios para los trabajos de especial riesgo ejecutados en el parque, cuando dicha figura no es designada por la propia empresa que ejecuta los trabajos (empresa subcontratista). **En esta ocasión la empresa subcontratista no había designado Recurso Preventivo para estos trabajos, ya que no estaban contemplados.**
- Todas las operaciones y trabajos con riesgo especial que se efectúan en GE S.A. tienen asociado un permiso de trabajo; si bien no se disponía del mismo para trabajos en caliente conforme al procedimiento “Permisos de Trabajo con riesgo especial” (IBE-1-021_3-A07).
- En los últimos años, entre los accidentes de trabajo de GE S.A., no se encuentra ningún accidente e incidente similar al ocurrido.
- GE S.A. incrementó durante el año 2016 su inversión para actividades de PRL en un 7%, principalmente a dotación de recursos y formación. En el primer semestre del año 2017, igualmente, se registró un

incremento del 10% en la inversión en PRL respecto del primer semestre del ejercicio anterior.

- La última auditoría legal de PRL, de 2016, concluye: *“La integración de la actividad preventiva tanto en el sistema general de gestión como en el conjunto de actividades en materia de seguridad y salud de GE S.A. permite un funcionamiento eficaz de su sistema de prevención. Dicha integración se pone de manifiesto en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa, a través de las entrevistas efectuadas durante la misma”*.

Información adicional

- Organización preventiva: Servicio de Prevención Propio.
- El Técnico de Seguridad y Salud PRL asignado a ese parque tiene entre sus funciones:
 - ✓ Evaluar las actividades desarrolladas.
 - ✓ Garantizar que los trabajadores conocen la información de los riesgos de los trabajos.
 - ✓ Seguimiento general del sistema de gestión.
 - ✓ Impartir cursos de manera periódica, en los que se trasladan instrucciones detalladas de seguridad y de capacitación relacionadas con el trabajo en altura, el método de rescate en caso de emergencia del aerogenerador, entrenamiento en extintores, formación en EPIs, etc.
- El Gerente Regional organiza y gestiona los diferentes servicios que tiene la empresa en la zona geográfica que tiene asumida.
- El Responsable de Gestión del emplazamiento gestiona y coordina todas las operaciones que se efectúan en el mismo.

Aspectos procesales

- Diligencias previas: declaraciones de 6 investigados.
- Acusación particular: se tiene por retirada del Procedimiento. La familia del accidentado retiró la acusación al haber recibido la indemnización durante la fase de instrucción, por parte de todos los acusados, a través de las compañías aseguradoras.

- Abogados de la defensa: Jaime Garrido y Miguel Cervilla
- Ministerio Fiscal: Oscar Barrios García, Fiscal de Siniestralidad Laboral.
- Informe Técnico (pericial): Inspector de Trabajo autor del Acta de Infracción. José Antonio Carnero Fernández.
- Declaraciones de investigados ante Juez de Instrucción.
- Escrito de Acusación de Ministerio Fiscal: ... *“Todos los investigados eran plenamente conocedores de que el lugar de trabajo en el que se encontraba el trabajador accidentado era una zona de especial consideración por las limitaciones de espacio existentes y las características del mismo. Los hechos anteriormente narrados son constitutivos de un delito de homicidio imprudente, previsto y penado en el artículo 142 del Código Penal en relación con un delito contra los derechos de los trabajadores por infracción de medidas de seguridad... Se pide una pena de dos años y cuatro meses de prisión. Para todos ellos inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de condena (artículo 56 del Código Penal) e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión u oficio durante el tiempo de condena para todos los acusados para la realización de trabajos de mantenimiento en aerogeneradores (artículo 56.3 del Código Penal)... Responsabilidad Civil, los acusados deberán indemnizar conjunta y solidariamente a la esposa del fallecido en la cantidad de 145.000 euros, y a cada uno de los hijos en la cantidad de 9.600 euros, más intereses legales de conformidad con el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, siendo responsable civil directa la compañía aseguradora Vitalicio hasta el límite cuantitativo asegurado, así como responsable personal subsidiaria la mercantil GE S.A.”*
- Escrito de defensa por los 6 acusados.
- Auto de Apertura de Juicio Oral.
- Citaciones para celebración de vista oral: 23 de enero 2018.

Documentación del expediente

- Acta de Infracción: **“No consta la presencia de Recurso Preventivo**, en contra de las directrices corporativas de la empresa. Conforme a los procedimientos de GE S.A., todos los trabajos

considerados como de especial riesgo (como es el caso del trabajo que nos ocupa), deben incluir la expedición previa de un permiso de trabajo en el que se identifiquen los participantes, el Recurso Preventivo, los equipos de protección individual y las medidas preventivas a disponer. En este caso no se había elaborado el mismo si bien, a la vista de los hechos, no fue motivo de suspensión de los trabajos acorde a los criterios que tiene determinados GE S.A. en sus procedimientos.

A juicio del inspector actuante, y así se ha determinado en el atestado pertinente, la causa directa del fatal accidente fue el incendio que se generó en la zona de trabajo por los siguientes motivos:

- ✓ No se elaboró el pertinente permiso de trabajo que se debe elaborar para este tipo de actividades.
- ✓ Los trabajos fueron realizados por una empresa que no estaba autorizada para los trabajos en cuestión.
- ✓ Los trabajos se realizaron **sin contar con la presencia de un Recurso Preventivo** cuando debía disponerse de dicha figura tanto en base a la normativa vigente como en base, además, a los Procedimientos corporativos de GE S.A.
- ✓ Tan sólo se disponía de un extintor de los 2 que debía disponerse en el lugar de los trabajos.
- ✓ No se hizo una buena limpieza previa de la zona de los trabajos pues quedaron restos de material inflamable (grasa y aceite) que, con las chispas de la soldadura, produjeron el incendio.
- ✓ El trabajador no disponía de la información de los riesgos del trabajo a realizar puesto que no había permiso de trabajo, ni de análisis de tareas ni tampoco había asistido a la charla de seguridad que se había impartido por el Técnico de Seguridad y Salud de GE S.A.

El empresario principal, responsable y garante de la seguridad y salud de sus trabajadores y de la vigilancia de los trabajos, no tuvo en cuenta lo previsto en la normativa vigente, puesto que no tuvo en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores, al no estar habilitada la empresa para la realización de los trabajos; así como no adoptó las medidas necesarias para que los trabajadores que hubieran recibido la

información suficiente y adecuada, pudieran acceder a la zona de trabajo en cuestión, de riesgo grave y específico. Adicionalmente, tampoco paralizó o retrasó la ejecución de los trabajos hasta dar cumplimiento a la normativa.

*Infracción Muy grave en el artículo 13.8.b del RDL 5/2000, en relación a la **falta de presencia de los recursos preventivos** cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, toda vez que debe considerarse la tarea en la que se produjo el accidente de trabajo como propia de un “espacio confinado”, y estando estos catalogados en el artículo 22 bis, apartado 1, letra b, número 4, del RD 39/1997 como “actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales”, la calificación queda encuadrada en el artículo 13.8.b) del RD Legislativo 5/2000 (como “muy grave).*

Infracción Muy grave en el artículo 13.7 al no adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales. Se debía de haber emitido Permiso de Trabajo y no se hizo.

Y todo ello, debido a que el accidente se ha producido como consecuencia de la inobservancia de medidas particulares de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo a la gravedad del daño producido con resultado de fallecimiento del trabajador accidentado.

*Por lo cual se propone la imposición de una multa de: **TRESCIENTOS TREINTA MIL EUROS (330.000 €).**”*

- Informe de investigación redactado por la empresa (GE S.A.)
- Procedimientos generales de GE S.A. (IBE-1-021 (del 1 al 4) y PHS-1-006, PHS-1-006_A01):
 - ✓ ER Actividades generales
 - ✓ Procedimiento Permisos de Trabajo
 - ✓ Control operacional H&S
 - ✓ Contenido Instrucción Control Operacional
 - ✓ Práctica Segura Actividades Generales

Celebración de juicio oral



Imagen Nº 8: Celebración del juicio oral

Sentencia

Acusados penalmente como responsables contra un delito de los derechos de los trabajadores en concurso con un delito por homicidio imprudente.

- Gerente Regional GE S.A.
- Responsable de gestión del emplazamiento GE S.A.
- Supervisor de los trabajos GE S.A.
- Técnico de mantenimiento GE S.A.
- Responsable de empresa VF Industria

Incumplimientos

- Deficiencia de limpieza de la zona donde se iban a realizar los trabajos, existencia de grasas y aceites que desencadenaron en un incendio que le provocó la muerte al trabajador.
- A pesar de que la subcontrata SM Metales estaba homologada por GE S.A. para el suministro de piezas, el trabajador fallecido no contaba con la correspondiente autorización para realizar trabajos de reparación y no

había recibido la formación específica de los riesgos de los trabajos que se iban a llevar a cabo.

- Incumplimiento de los procedimientos internos de la empresa GE S.A., que requerían la existencia de un permiso de trabajo para la realización de un trabajo con riesgo especial como era este, ya que hubiera sido la forma de haber evaluado los riesgos existentes y de haber implantado las medidas preventivas previas al inicio de los trabajos.
- Además la **inexistencia de la presencia del Recurso Preventivo**, que acompaña al permiso de trabajo, porque quien habitualmente actuaba como Recurso Preventivo, ese día no se encontraba en el parque eólico. Por tanto, el supervisor de los trabajos y el técnico de mantenimiento en su declaración, manifestaron que asumieron el rol de Recursos Preventivos y que verbalmente supervisaron los trabajos. El informe pericial de Inspección de Trabajo concluye que si la designación como Recurso Preventivo para los trabajos específicos que se desarrollen no está por escrito, es que no existe, y que además la figura de Recurso Preventivo no puede recaer sobre la misma persona que forma parte de la actividad productiva.

Por tanto, debido a la cadena de omisiones en materia preventiva, en cuanto a la ausencia de vigilancia y control de los trabajos, se condena a los acusados a la pena de 2 años y un mes de prisión, además de la responsabilidad civil generada.